



e-ISSN: 2550-0813 | p-ISSN: 2541-657X | Vol 8 No 1 Tahun 2021 Hal. : 169-175

**NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial**available online <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>**EFEKTIFITAS BUDAYA ORGANISASI “GOWES BERSERI CERIA” DI LAPAS KELAS II B NGAWI DALAM MENGEMBANGKAN INOVASI LAPAS****Wisnu Sulistyo Tri Nugroho, Padmono Wibowo**

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

**Abstrak**

Filosofi yang mendasari keyakinan, nilai, dan norma yang terdapat diorganisasi ialah Budaya Organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa efektifkah budaya organisasi “Gowes Berseri Ceria” dalam mengembangkan inovasi Lapas yang ada di Lapas Kelas II B Ngawi. Penelitian ini dilakukan di Lapas Kelas II B Ngawi dengan melibatkan 25 responden yang merupakan pegawai Lapas Ngawi dari jumlah total 70 pegawai serta merupakan anggota tetap “Gowes Berseri Ceria”. Data hasil penelitian diolah menggunakan program SPSS 25. Hasil analisis korelasi diperoleh  $r=0,822$  yang artinya terdapat hubungan kuat antara budaya organisasi dalam mengembangkan inovasi Lapas. Maka dari itu  $H_0$  diterima.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Inovasi, Lembaga Pemasarakatan

---

\*Correspondence Address : [wisnustn@gmail.com](mailto:wisnustn@gmail.com) , [padmonowibowo@gmail.com](mailto:padmonowibowo@gmail.com)

DOI : 10.31604/jips.v8i1.2021.169-175

© 2021UM-Tapsel Press

## PENDAHULUAN

Didalam organisasi, unsur yang paling penting dan sangat mendukung kinerja organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM dalam organisasi menentukan jalannya organisasi menuju kearah yang positif atau negatif dalam pencapaian sebuah tujuan organisasi yang sudah disepakati sebelumnya. SDM menjadi pusat perhatian dan fokus utama bagi organisasi baik berupa lembaga atau instansi pemerintahan dimanapun berada. Dengan berkembangnya zaman baik dari segi teknologi maupun dari segi ilmu pengetahuan, SDM pun membutuhkan banyak cara dalam menyeimbangkan kemajuan tersebut agar terwujudnya kinerja yang memuaskan sesuai dengan harapan organisasi. SDM merupakan aset yang penting dalam organisasi karena SDM merupakan sumber daya yang dapat mengendalikan sumber daya lain yang ada diorganisasi seperti material, modal, dan mesin. Tanpa adanya SDM yang handal, maka sumber daya organisasi yang lain tidak dapat dioperasikan secara maksimal bahkan organisasi tidak dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Organisasi sejatinya ialah sebuah kelompok yang didalamnya terdapat orang-orang yang mempunyai tujuannya masing masing sebagai pencapaiannya. Sikap dan perilaku dari setiap anggota organisasi secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh dalam mencapai tujuan bersama yang sudah diputuskan dan ditetapkan dalam organisasi.

Sumber daya manusia yang baik dan kreatif merupakan sesuatu yang harus dimiliki suatu organisasi demi menciptakan kinerja yang baik dan optimal serta dapat mencapai tujuan dengan berbagai cara yang sehat serta dapat mengembangkan organisasi menjadi lebih besar. Dalam suatu organisasi pasti terdapat aturan yang berupa kebijakan organisasi demi

mengatur jalannya kerja anggota organisasi demi mencapai tujuan organisasi sehingga para anggota organisasi mengerjakan tugas sesuai dengan tugas masing masing.

Dalam organisasi, seluruh sumber daya manusia harus saling bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang dalam hal ini adalah tujuan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, berbagai cara dilakukan organisasi seperti memberikan pelatihan, memberikan apresiasi kerja, bahkan menumbuhkan budaya organisasi yang baik dan sejalan dengan tujuan organisasi itu sendiri. Dengan demikian maka jalannya organisasi akan semakin mudah dan dapat mencapai tujuan organisasi sesuai yang diharapkan.

## Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah pola asumsi yang mendasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok atau organisasi tertentu untuk menjadi pembelajaran dalam mengatasi segala masalah internal maupun eksternal organisasi yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/ diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah tersebut.

Definisi dari budaya organisasi lainnya ialah sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia organisasi dalam menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Budaya organisasi mengacu pada sistem yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan dengan

organisasi lainnya. Selanjutnya dikatakan bahwa terdapat 7 karakteristik utama dalam budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan penigambilan risiko, yaitu tingkatan dimana karyawan dituntut untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatiani terhadap detail, yaitu tingkatan dimana karyawan diharapkan untuk dapat memberikan ketepatan, analisa dan memperhatikan detail.
- c. Berorientasi terhadap hasil, yaitu tingkatan dimana manajemen fokus terhadap hasil dari pada cara dan proses yang digunakan.
- d. Berorientasi pada orang, yaitu tingkatan dimana keputusan manajemen berdasarkan pada pertimbangan dampak dari hasil terhadap karyawan di dalam organisasi/perusahaan.
- e. Berorientasi padai tim, yaitu tingkatan dimana aktifitas kerja dikelola secara kelompok dibanidindingan perorangan.
- f. Agresivitas, yaitu tingkatan dimana setiap orang agresif dan kompetitif daripada tenangi.
- g. Stabilitas, yaitu tingkatan sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan. (Robbins & Judge, 2013;512)

### **Inovasi**

Dalam organisasi, perilaku inovatif merupakan faktor yang bukan semata-mata dipengaruhi faktor bawaan atau internal. Dalam bekerja ketika pegawai menghadapi tantangan

dan kesulitan dalam mengatasi suatu masalah dan tugas, maka perilaku inovatif dapat muncul. Iklim yang mendukung individu dalam bekerja dengan nyaman merupakan faktor penting dalam suatu organisasi demi mengembangkan organisasi serta dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Terdapat 3 (tiga) fase dalam melakukan proses inovasi, adalah sebagai berikut:

- a. Generating ideas ialah keterlibatan individu dan tim dalam menghasilkan ide untuk memperbaiki produk, proses dan layanan yang ada dan menciptakan sesuatu yang baru.
- b. Harvesting ideas ialah melibatkan sekumpulan orang untuk mengumpulkan ide-ide yang telah ada dan melakukan evaluasi terhadap ide-ide tersebut.
- c. Developing and implementing idea ialah mengembaingkan ideide yang telah terkumpul dan selanjutnya mengimplementasikan ide-ide tersebut (Sari, 2011).

### **Lapas Kelas II B Ngawi**

Lingkup Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) sebagai organisasi, para SDM yang dimiliki dalam artian pegawai sangat penting dalam memberikan perkembangan dan pencapaian tujuan serta dapat mengembangkan inovasi Lapas. Lapas sendiri merupakan wujud dari organisasi, maka dari itu dalam membentuk suatu SDM Lapas yang kompeten dan mumpuni dalam bidangnya sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dimiliki oleh Lapas. Budaya organisasi dapat mempengaruhi budaya kerja dan tujuan dari organisasi yang dalam penelitian

ini merupakan Lapas. Budaya organisasi yang baik dapat memberikan efek positif bagi para pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan jika

budaya kerja yang ada buruk maka kinerja pegawai yang dihasilkan justru sebaliknya.

**Tabel Data Pegawai**

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah	Keterangan
		Laki-laki	Perempuan		
1	Strata 2 (S2)	1	2	3	-
2	Strata 1 (S1)	15	4	19	-
3	Diploma 3 (D3)	1	1	2	-
4	SMA/SLTA	42	4	46	-
Jumlah Total		49	11	70	-

(Sumber Kepegawaian Lapas Ngawi)

Dalam penelitian ini, Lapas yang menjadi lokus penelitian ialah Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Ngawi yang berada di lingkup Kantor Wilayah Kemenkumham Jawa Timur. Lapas Ngawi memiliki budaya organisasi “Gowes Berseri Ceria”. Gowes Berseri Ceria atau yang biasa disingkat Goberia ini dilaksanakan setiap hari jumat pagi sampai singan sebelum salat jumat. Kegiatan Goberia ini adalah berpeda dengan jajaran pegawai Lapas Ngawi yang dengan berkeliling kota Ngawi. Hal ini tidak mengganggu jalannya organisasi dikarekan setiap hari jumat tidak ada kunjungan bagi narapidana di Lapas Ngawi dan diikuti oleh pegawai yang saat itu tidak sedang bertugas atau sedang tidak ada kepentingan yang mengharuskan bekerja di Lapas. Dari total 70 pegawai di Lapas Ngawi, 25 orang merupakan anggota tetap dari kegiatan Goberia tersebut. 25 anggota tetap ini merupakan campuran pegawai dari berbagai satker yang ada di Lapas Ngawi. Bisa dibilang bahwa seluruh satker yang ada di Lapas Ngawi memiliki perwakilan yang menjadi anggota tetap di Goberia tersebut.

Budaya organisasi di Lapas Ngawi merupakan unsur penting dalam

pencapaian tujuan Lapas Ngawi sendiri. Budaya organisasi yang digunakan dalam Lapas harus menunjang dan dapat meningkatkan kemampuan serta kompetensi pegawai. Budaya organisasi yang ada di Lapas Ngawi diharapkan dapat memberikan efek positif bagi pegawai atau justru sebaliknya dalam mencapai tujuan serta mengembangkan inovasi bagi Lapas Ngawi. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik dengan budaya organisasi dari Lapas Ngawi sehingga penulis melakukan penelitian dengan Judul “Efektifitas Budaya Organisasi “Gowes Berseri Ceria” di Lapas Kelas II B Ngawi dalam mengembangkan Inovasi Lapas”.

### **Hipotesis Penelitian**

Dari uraian diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis bahwa Budaya Organisasi “Gowes Berseri Ceria” berpengaruh positif terhadap pengembangan inovasi Lapas Kelas II B Ngawi.

### **A. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan data kuisioner dari seluruh populasi

yang merupakan anggota dari Gowes Berseri Ceria di Lapas Ngawi yang berjumlah 25 orang dari total 70 pegawai Lapas Ngawi.

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah metode korelasi product moment (Sugiyono, 2018:267).

## **Uji Kualitas Data**

### **1. Uji Validitas**

**Tabel Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Indikator Budaya Organisasi	No Pernyataan	rTabel n=25 $\alpha=5\%$	Keterangan	Skala
Perhatian pada detail	1	0.396	rHitung > rTabel	Valid
Orientasi Hasil	2	0.396	rHitung > rTabel	Valid
	3	0.396	rHitung > rTabel	Valid
Orientasi Manusia	4	0.396	rHitung > rTabel	Valid
	5	0.396	rHitung > rTabel	Valid
	6	0.396	rHitung > rTabel	Valid
	7	0.396	rHitung > rTabel	Valid
Orientasi Tim	8	0.396	rHitung > rTabel	Valid
	9	0.396	rHitung > rTabel	Valid
	10	0.396	rHitung > rTabel	Valid
Agresifitas	11	0.396	rHitung > rTabel	Valid
	12	0.396	rHitung > rTabel	Valid
	13	0.396	rHitung > rTabel	Valid
Stabilitas	14	0.396	rHitung > rTabel	Valid
	15	0.396	rHitung > rTabel	Valid
Inovasi dan pengambilan risiko	16	0.396	rHitung > rTabel	Valid
	17	0.396	rHitung > rTabel	Valid

*Sumber Data : Output SPSS 25 (2020)*

### **2. Uji Reliabilitas**

Reabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur disebut memiliki reabilitasnya tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap, dalam artian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (dependability)

dan dapat diramalkan (predictability). Suatu alat ukur yang mantap tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Reabilitas juga memberi aspek ketepatan atau akurasi. Adapun menurut Sugiyono (2015: 365),

**Tabel Uji Reliabilitas Budaya Organisasi**

Variabel	No Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0.768	0.756	Reliabel
	2	0.768	0.759	Reliabel
	3	0.768	0.758	Reliabel
	4	0.768	0.756	Reliabel
	5	0.768	0.753	Reliabel
	6	0.768	0.756	Reliabel
	7	0.768	0.748	Reliabel
	8	0.768	0.761	Reliabel
	9	0.768	0.754	Reliabel
	10	0.768	0.753	Reliabel
	11	0.768	0.756	Reliabel
	12	0.768	0.755	Reliabel
	13	0.768	0.748	Reliabel
	14	0.768	0.753	Reliabel
	15	0.768	0.754	Reliabel
	16	0.768	0.754	Reliabel
	17	0.768	0.751	Reliabel

Sumber Data : Output SPSS 25 (2020)

### Metode Pengolahan Data

Data yang sudah didapatkan melalui kuisioner yang telah disebar dan diisi oleh seluruh anggota Gowes Berseri Ceria Lapas Ngawi diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

### PEMBAHASAN

Penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Budaya Organisasi "Gowes Berseri Ceria" dengan inovasi pegawai Lapas Ngawi dengan responden sebanyak 25 orang yang merupakan pegawai Lapas Ngawi dan anggota tetap Gowes Berseri Ceria di Lapas Ngawi.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai efektivitas budaya organisasi yang ada di Lapas Ngawi dalam mengembangkan inovasi Lapas terdapat hasil sebagai berikut :

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

**Tabel korelasi**

Correlations			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	25	25
Y	Pearson Correlation	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	25	25
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber output SPSS 25 (2020)

Berdasarkan hasil uji perhitungan menggunakan SPSS diatas dapat diketahui bahwa  $r = 0.822$ . Artinya terdapat hubungan positif sangat kuat antara efektivitas budaya organisasi "Gowes Berseri Ceria" dengan inovasi Lapas Ngawi.

### Analisis Koefisien Korelasi

### Tabel Indeks korelasi

Interval	Presentase	Interpretasi
0,800 – 1,000	0,822	Sangat Kuat
0,600 – 0,799		Kuat
0,400 – 0,599		Sedang
0,200 – 0,399		Rendah
0,000 – 0,199		Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2015)*

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dalam penelitian ini daipat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi yang ada di Lapas Kelas II B Ngawi "Gowes Berseri Ceria" yang merupakan kegiatan bersepeda bersama Pegawai Lapas Ngawi yang juga merupakan anggota tetap Gowes memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan inovasi Lapas Ngawi. Hal ini ditunjukkan oleh data dari kuisioner dan diolah menggunakan aplikasi SPSS dan terdapat hasil korelasi 0,822 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat. **Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat dari budaya organisasi "Gowes Berseri Ceria" di Lapas Kelas II B Ngawi tdalam mengembangkan inovasi Lapas.**

## **Daftar Bacaan**

Chang, Su-Chao & Lee, Ming-Shing. (2007). " A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfication". The Learning Organization. Vol. 14 No. 2; pp.

Chuttipattana, Nirachon & Shamsudin, F.M. (2011). "Organizational culture as a moderator of the personality-managerial competency relationship A study of primary care managers in Southern Thailand". Leadership in Health Services. Vol. 24 No. 2; pp.

Lund, D. (2003). Organizational culture and job satisfaction. Journal of Business & Industrial Marketing, 18.

Pabundu Tika. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Robbins., S., P. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.

Sari, Perwita. (2011). "Pengaruh orientasi pasar terhadap kegiatan inovasi produk (studi kasus pada PT. FSCM Manufacturing)". Skripsi. Universitas Trisakti. Jakarta

Sugiyono, (2015), Statistika Untuk Penelitian. Bandung, Penerbit Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2018), Metode Penelitian Kuantitatif, Kuallitatif, dan R&D. Bandung, Penerbit ALFABETA.

Wibowo. (2011). "Budaya Organisasi: Sebuah Keputusan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang". Jakarta: Rajawali Pers.